

5. Башнянин Г.І. Політична економія / Г.І. Башнянин, П.Ю. Лазур, В.С. Медведєв. – К.: Ніка-Центр, 2008. – 527 с.
6. Березин И.Л. Практика исследования рынков / И.Л. Березин. – М.: Бератор-Пресс, 2004. – 389 с.
7. Беляєв О.О. Політична економія / О.О. Беляєв, А.С. Бебело. – К.: КНЕУ, 2001. – 328 с.
8. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии их применения / П. Дойль; пер с англ. О.Д. Мороз. – СПб.: Питер, 2006. – 544 с.
9. Евтушенко А.В. Марочный капитал: сущность и структура // Українське суспільство на шляху ринкових перетворень: Зб. наук. пр. / А.В. Евтушенко. – Харків: ХІБМ, 2006. – С.28-31.
10. Евтушенко А.В. Модель формирования марочного капитала предприятия // Українське суспільство на шляху ринкових перетворень: Зб. наук. пр. / А.В. Евтушенко. – Харків: ХІБМ, 2008. – С.54-56.
11. Зозулев А.В. Маркетинг / А.В. Зозулев, Н.С. Кубышина; под. ред. С.А. Солнцева. – К.: Знання, 2011. – 421 с.
12. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент / Ф. Котлер. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с.
13. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: экспресс-курс. – 3-е изд. / Ф. Котлер, К.Л. Келлер; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 480 с.
14. Словарь терминов [Электронный ресурс]: ProMart International. – Режим доступа: <http://pro-mart.ru/technology/dictionary>.
15. Темпорал П. Эффективный бренд-менеджмент / П. Темпорал; пер. с англ. – СПб.: Изд. дом «Нева», 2003. – 320 с.
16. Терещенко В.М. Маркетинг: новые технологии в России / В.М. Терещенко. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
17. Чинарьян Р. Филиппика о клиентском капитале [Электронный ресурс] : Ремесло Управления Продажами / Рубен Чинарьян. – Режим доступа: <http://salesgu.ru/tag/marochnyj-kapital>.

*Отримано 26.04.2012*

УДК 65.9

В.М.ПРАСОЛ

*Харківська національна академія міського господарства*

## **ВПЛИВ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ЗРОСТАННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ**

Розглядається необхідність нормування, що здійснюється сучасними науковими методами, на основі передової організації праці, активно сприяє ефективному використанню техніки та трудових ресурсів, скороченню витрат праці на виробництво продукції і тим самим здійснює суттєвий вплив на ріст його продуктивності.

Рассматривается необходимость нормирования, которое осуществляется современными научными методами на основе передовой организации труда, активно способствует эффективному использованию техники и трудовых ресурсов, сокращению затрат труда на производство продукции и тем самым оказывает существенное влияние на рост его производительности.

The article envisages the necessity of normation that is accomplished by the contemporary scientific methods on the basis of advanced labor organization that actively supports effi-

cient usage of technology and work resources that promotes decrease of labor costs on production and consequently substantially influences productivity improvement.

*Ключові слова:* продуктивність праці, нормування, оплата праці.

Нормативи для нормування праці – це основний керівний матеріал для розрахунку технічно обґрунтованих норм витрат праці стосовно до конкретних організаційно-технічних умов виробництва. За сферою застосування, характеру (призначенню), видам витрат робочого часу та ступеню диференціації трудові нормативи бувають різних типів.

*За сферою застосування:* міжгалузевої, галузевої та внутрішньо фірмові.

*За характером (призначенням):* нормативи часу, режимів роботи обладнання, часу обслуговування, чисельності.

*За видами витрат робочого часу:* підготовчо-заклучного, основного технологічного, допоміжного, обслуговування робочого місця, перерв на відпочинок та особисті потреби.

*За ступенем диференціації:* мікроелементні, елементні, укрупнені.

Поряд з вказаними нормативами на підприємствах при нормування праці використовуються також єдині та типові норми (часу, виробітку, обслуговування), що розробляються в централізованому порядку.

Організація нормування праці передбачає не тільки застосування технічно обґрунтованих норм, але і постійний контроль за їх відповідністю організаційно-технічним умовам виробництва. Аналіз якості норм ведеться за допомогою статистичних та звітних даних, а також на основі науково-технічного інструментарію.

Перший спосіб використовується для оцінки загального стану нормування праці (за професіями та розрядами робітників) на підприємстві з використанням для цього таких показників, як питома вага технічно обґрунтованих норм, в тому числі розрахованих на основі міжгалузевих та галузевих нормативів, середній відсоток виконання норм та розподіл робітників за рівнем виконання норм [1, 3].

Другий спосіб аналізу якості норм заснований на інструментальному дослідженні трудового процесу та організаційно-технічних умов виробництва.

Основним критерієм якості норм виступає ступінь їх напруженості, показник, який являє собою відношення часу, необхідного для виконання роботи за даних організаційно-технічних умов, до фактично встановленої норми. При цьому визначають:

- середню напруженість норм на підприємстві та величину від-

хилення цього показника від його галузевого рівня;

- ступінь відмінності напруженості норм по цехам, дільницям, робочим місцям та видам робіт.

З цією метою можна використовувати коефіцієнт напруженості норм – чим ближче цей коефіцієнт до одиниці, тим вища якість нормування [2].

Коефіцієнт напруженості норм робітників-відрядників ( $K_{ннс}$ ) виражається відношенням

$$K_{ннс} = \frac{T_n}{H_{врф}}, \quad (1)$$

де  $T_n$  – час, необхідний для виконання робіт, який визначається аналітично-дослідницьким методом чи на основі розрахунку за нормативами;  $H_{врф}$  – фактична норма часу.

Даний коефіцієнт можна визначити за ступенем виконання норм за допомогою формули

$$K_{ннс} = \frac{100}{100 + K}, \quad (2)$$

де  $K$  – середній відсоток перевиконання норм.

Для робітників з погодинною оплатою праці, яким встановлюються нормовані завдання, коефіцієнт напруженості норм ( $K_{ннп}$ ) визначається так само, як і у робітників-відрядників. Але при застосуванні норм обслуговування він розраховується за формулою

$$K_{ннп} = \frac{N_n}{N_{\phi}}, \quad (3)$$

де  $N_n$  – середня кількість одиниць обладнання (робочих місць тощо), що підлягають обслуговуванню за нормативами;  $N_{\phi}$  – середня фактична кількість одиниць обладнання (робочих місць тощо), що обслуговуються робітниками.

При  $N_{\phi} \leq N_n$  коефіцієнт  $K_{ннп}$  приймається рівним одиниці.

Загальний коефіцієнт напруженості норм для робітників-відрядників та робітників-погодинників визначається за формулою

$$K_{нн} = \frac{l_1 K_{ннс} + l_2 K_{ннп}}{100}, \quad (4)$$

де  $l_1, l_2$  – відповідно питома вага робітників-відрядників і робітників-погодинників у загальній чисельності робітників, праця яких нормується, %.

Якість нормування праці можна також оцінити за допомогою коефіцієнта  $K_{кнт}$ , який розраховується за формулою

$$K_{кнт} = \frac{K_{кнс} + K_{кнп}}{2}, \quad (5)$$

де  $K_{кнс}, K_{кнп}$  – коефіцієнти якості нормування праці відповідно робітників-відрядників і робітників-погодинників.

$$K_{кнс} = \mathcal{U}_{сн} / \mathcal{U}_c; \quad K_{кнп} = \mathcal{U}_{пн} / \mathcal{U}_n, \quad (6)$$

де  $\mathcal{U}_{сн}$  і  $\mathcal{U}_{пн}$  – відповідно чисельність робітників-відрядників і робітників-погодинників, праця яких нормується за міжгалузевими та галузевими нормами та нормативами чи за місцевими більш прогресивними технічно обґрунтованим нормам;  $\mathcal{U}_c$  і  $\mathcal{U}_n$  – відповідно загальна чисельність робітників-відрядників і робітників-погодинників.

Нормування праці тісно пов'язане з продуктивністю. Так, для робітників-відрядників цей зв'язок може бути виражений, як:

$$\Pi = H_{\epsilon} \times K \quad (7)$$

або

$$\Pi = (T / H_{\epsilon p}) \times K, \quad (8)$$

де  $\Pi$  – продуктивність праці (виріток продукції, об'єм виконаних робіт за одиницю часу) у прийнятих одиницях виміру;  $H_{\epsilon}$  – норма виробітку за одиницю часу у прийнятих одиницях виміру;  $K$  – коефіцієнт виконання встановлених норм праці;  $T$  – час, витрачений на виконання роботи, год., хв.;  $H_{\epsilon p}$  – норма часу на виконання одиниці роботи, год., хв.

Звідси випливає, що продуктивність праці робітників-відрядників прямо пропорційна величині встановленої норми виробітку та обернено пропорційна величині норми часу.

Зв'язок нормованого завдання робітника-відрядника з продуктивністю його праці можна виразити формулою

$$\Pi = \mathcal{Z}_n \times K, \quad (9)$$

де  $\mathcal{Z}_n$  – нормоване завдання у прийнятих одиницях виміру;  $K$  – коефіцієнт виконання нормованого завдання.

Продуктивність праці робітників, що виконують функції з обслуговування обладнання, робочих місць та інші подібні роботи, прямо пропорційна нормам обслуговування:

$$\Pi = H_{об} \times K, \quad (10)$$

де  $H_{об}$  – встановлена норма обслуговування обладнання, зони роботи, виробничих площ, робочих місць, шт., м<sup>2</sup> тощо;  $K$  – коефіцієнт виконання встановлених норм.

Обов'язковою умовою досягнення високої продуктивності праці є відповідність норм трудових витрат організаційно-технічному рівню виробництва.

Відомо, що в найзагальнішому вигляді продуктивність праці являє собою частку від ділення об'єму виробництва (робіт) на спискову чисельність робітників чи часткове від ділення фонду робочого часу на фактичну трудомісткість одиниці продукції.

Трудомісткість продукції визначається на основі даних нормування, вона дозволяє науково обґрунтувати потребу підприємства у витратах робочого часу, розрахувати необхідну чисельність робітників та завдання зі зростання продуктивності праці.

Вплив нормування на підвищення продуктивності праці проявляється також в покращенні використання робочого часу та вдосконаленні структури його витрат, що визначають величину норм.

На витрати робочого часу впливають різні виробничі фактори, в тому числі ефективність використання техніки, стан організації виробництва та праці. Розрахунок норм праці повинен базуватися на ефективному поєднанні всіх цих факторів, їх оптимальності, тобто здійснюється з урахуванням найбільш повного використання робочого часу.

Аналіз структури використання робочого часу прийнятими у нормування методами дозволяє визначити шляхи скорочення його витрат на виготовлення продукції (виконання робіт).

Виробничим, як відомо, вважається оперативний час, який робітник витрачає на зміни форми, розмірів, властивостей чи положення у просторі предметів праці та на виконання допоміжних дій, необхідних для цих змін. Тому при вдосконаленні організації виробництва та праці, а також при проектуванні норм необхідно усіма заходами прагнути до збільшення питомої ваги оперативного часу у загальних витратах часу на виконання виробничого завдання [2].

Можливе підвищення продуктивності праці в цьому разі визначається за формулою

$$\Pi = \frac{T_{ony} - T_{onф}}{T_{onф}} \times 100, \quad (11)$$

де  $\Pi$  – приріст продуктивності праці, %;  $T_{ony}$  – питома вага оперативного часу в ущільненому (проектованому) балансі робочого часу, %;  $T_{onф}$  – питома вага оперативного часу у фактичному балансі робочого часу, %.

Збільшення питомої ваги оперативного часу досягається перш за все за рахунок здійснення організаційно-технічних заходів з метою усунення невиробничих витрат, тобто часу на виконання робіт, які не передбачені виробничим завданням та встановленими нормами, а також нерегламентованих перерв в роботі через порушення технології виробництва, виробничої та трудової дисципліни.

Регламентовані перерви, що враховуються в нормах, можуть бути скорочені до необхідного мінімуму шляхом вдосконалення технологічних процесів організації виробництва та праці, що також дозволяє підвищити питому вагу оперативного часу і відповідно підняти продуктивність праці.

Проте ріст продуктивності праці досягається не тільки за рахунок скорочення невиробничих витрат робочого часу, але і в результаті зменшення величини оперативного часу, зокрема за рахунок впровадження нової техніки.

Головним елементом оперативного часу є основний (машинний) час ( $T_o$ ), він прямо пропорційний до об'єму виконаної роботи та обернено пропорційний технічним показникам обладнання, що застосовується. Розглянемо це на прикладі. Величина  $T_o$  для токаря в загальному вигляді визначається за формулою

$$T_o = \frac{L}{s \times n} \times i, \quad (12)$$

де  $L$  – довжина обробки деталі;  $s$  – подача різця на один оберт шпинделя, мм/об.;  $n$  – число обертів шпинделя за 1 хв.;  $i$  – число проходів.

$$L = l + l_1 + l_2 + l_3, \quad (13)$$

де  $l$  – довжина поверхні, що обробляється, мм;  $l_1$  – величина врізання ріжучого інструмента, мм;  $l_2$  – величина перебігання ріжучого інструменту, мм;  $l_3$  – додаткова довжина на взяття пробних стружок, мм.

Чим вища потужність обладнання та інтенсивніший технологічний процес, тим менше необхідно часу на обробку деталі, тим менша величина основного часу. Тому норми, розраховані з урахуванням найбільш ефективного використання обладнання, сприяють зростанню продуктивності праці робітників, які його обслуговують.

Із впровадженням більш сучасної техніки та технології збільшується частка машинного часу, а в робітників, які обслуговують обладнання, звільняється час, який можна використати для розширення зони обслуговування.

Таким чином, нормування, що здійснюється сучасними науковими методами, які постійно вдосконалюються на основі передової організації праці, активно сприяє ефективному використанню техніки та трудових ресурсів, скороченню витрат праці на виробництво продукції і тим самим здійснює суттєвий вплив на ріст його продуктивності [4, 5].

- 1.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
- 2.Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Кондор, 2004. –250 с.
- 3.Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 264 с.
- 4.Экономика труда. – 2-е изд. / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
- 5.Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волчина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 520 с.

Отримано 26.04.2012

УДК 331 (075)

В.А.МЕЛЬМАН, канд. техн. наук

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

## **ФАКТОРЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА**

Рассмотрены основные компоненты мотивации профессиональной деятельности и этапы построения комплексной системы мотивации персонала в организации. Показаны различия мотивационной сферы руководителей и подчиненных сотрудников организации.

Розглянуто основні компоненти мотивації професійної діяльності та етапи побудови комплексної системи мотивації персоналу в організації. Наведено відмінності мотиваційної сфери керівників та підлеглих співробітників організації.

The main motivation components of professional activity and stages of developing of complex system of staff motivation in a company have been reviewed. Differences of motivation sphere of managers and employees in a company have been shown.

*Ключевые слова:* мотивация профессиональной деятельности, компоненты мотивации профессиональной деятельности, комплексная система мотивации персонала.

Вследствие активного роста экономики и стремительного усиления конкуренции во многих отраслях украинский рынок труда на современном этапе характеризуется динамичностью при растущем дефиците высококвалифицированных кадров.

Актуальные проблемы управления персоналом и человеческими ресурсами, а также проектной деятельности неразрывно связаны с мо-